

市内・準市内事業所の男女共同参画
推進状況アンケート調査報告書
(平成29年度指名登録業者)

平成29年(2017年)7月

牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室

◆ はじめに ◆

「男女雇用機会均等法」が1986年に施行されてから、約30年が経過し、その間「育児・介護休業法」や「パートタイム労働法」など各種の法整備が進められました。勤労者の働き方の見直しが行われてきてはおりますが、まだまだ仕事を最優先させるライフスタイルを前提とした雇用や処遇の仕組みが取られている事業所が多く、社員が望む働き方に対応しきれていないのが現状です。

牛久市においても、平成15年2月に「牛久市男女共同参画推進基本計画」を策定し、平成24年度までを見通した「施策の基本的方向」が示され、基本目標として「いきいきと働ける社会環境の創造」を掲げ、市内事業所における男女共同参画や子育て支援の推進状況について、平成20年度から調査を行ってまいりました。

そして、その調査の結果や、市民3,000人を対象とした意識調査の結果を踏まえ、雇用のあらゆる面で男女平等が確保され、男性も女性もその能力が十分に発揮できるような職場環境を整えるべく、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画(第2次)」(実施期間:平成25年度～29年度)を策定し、「あらゆる就労の場における男女共同参画の推進」を主要課題に掲げました。

このたび実施した「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」は、職場において、実際にどのような環境であるのか、どのような制度があるのかを明らかにするため、平成29年度の入札参加資格申請の機会を利用し、牛久市内の事業所(市内・準市内事業所)を対象として実施したもので、今回8回目の調査となります。

この調査を平成26年度(平成27年度指名登録業者)の調査と比較しながら、今後の男女共同参画実施事業に活かし、誰もが性別にかかわらず個人として尊重され、職業生活において、男女共同参画の意識が着実に根付くよう、市民と企業(事業者)と行政のパートナーシップにより、これまで以上に取り組んで参りたいと考えておりますので、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

最後に、ご協力いただきました事業所の皆様に厚く御礼を申し上げます。

平成29年7月

牛久市長 根本 洋 治

アンケートの概要

(1) 目的

この調査は、労働の場における具体的な男女の格差や仕事と家庭の両立支援、女性を積極的に活用する取り組みなどを明らかにすることにより、事業所の実態を把握し、今後の男女共同参画推進施策の展開に生かすことを目的とする。

(2) 調査対象

平成29年度の入札資格審査申請をしようとする事業者のうち、牛久市内に本社を置く市内事業者と、市内に支店・営業所を置く準市内事業者。

※ただし、前回調査との比較項目については、前回調査対象（平成28年度入札資格審査申請事業者）と業種が異なるため、業種が同じであった前々回調査対象（平成27年度入札資格審査申請事業者）と比較しております。あらかじめご了承ください。（一部平成25年度事業者との比較あり）

(3) 調査方法

▽配布：入札参加資格審査申請の様式とともに、アンケート用紙を添付し、事業者配布（またはホームページからダウンロード）

▽回収：事業者の申請時に申請書類とともに回収する。

(4) 調査実施期間

平成29年1月4日（水）～平成29年1月31日（火）

(5) 調査項目

- ・ 男女の雇用と女性の登用状況について
- ・ 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援に関して（育児・介護休業制度について、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について）
- ・ 女性を積極的に活用するための取り組みについて
- ・ 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

(6) 回収結果

総回収数92（回答数92）

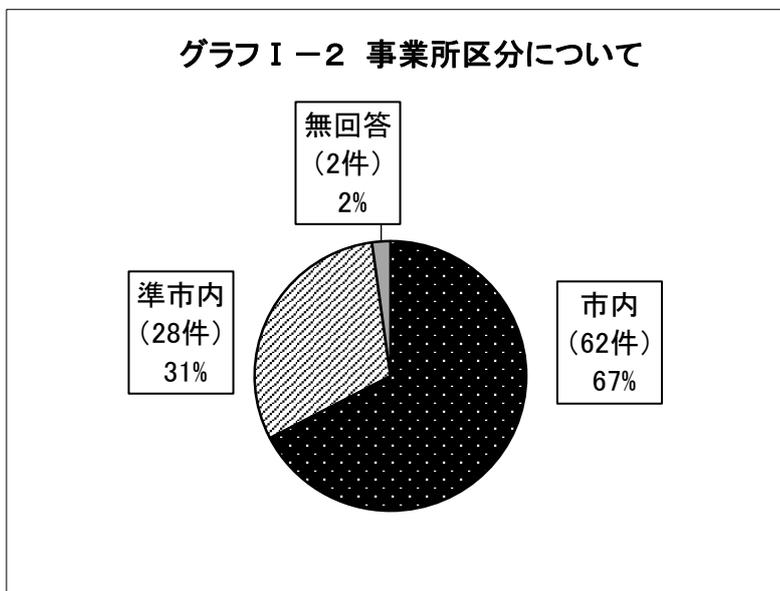
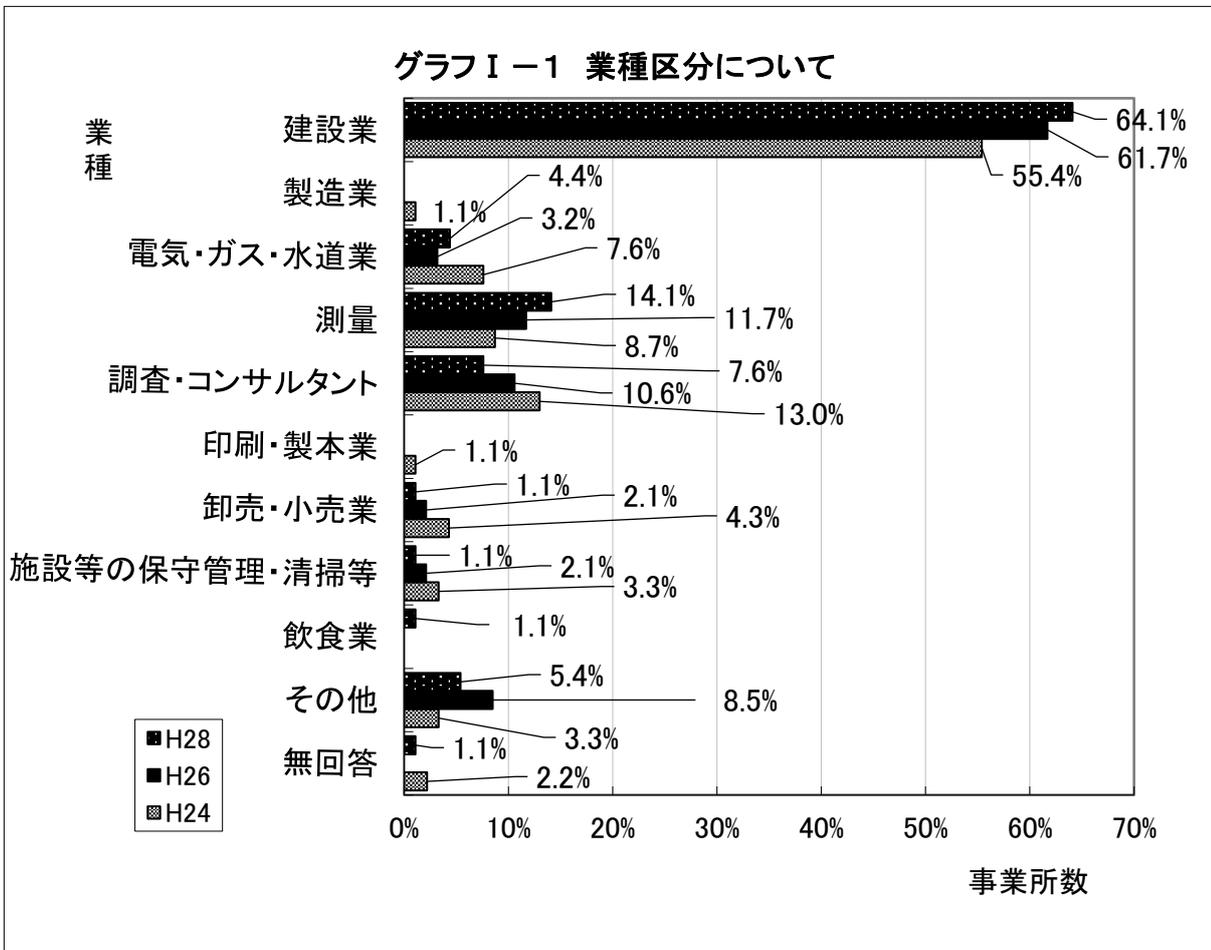
前回総回収数94（回答数94）

集計結果

I. 事業所について

◆業種区分と事業所区分

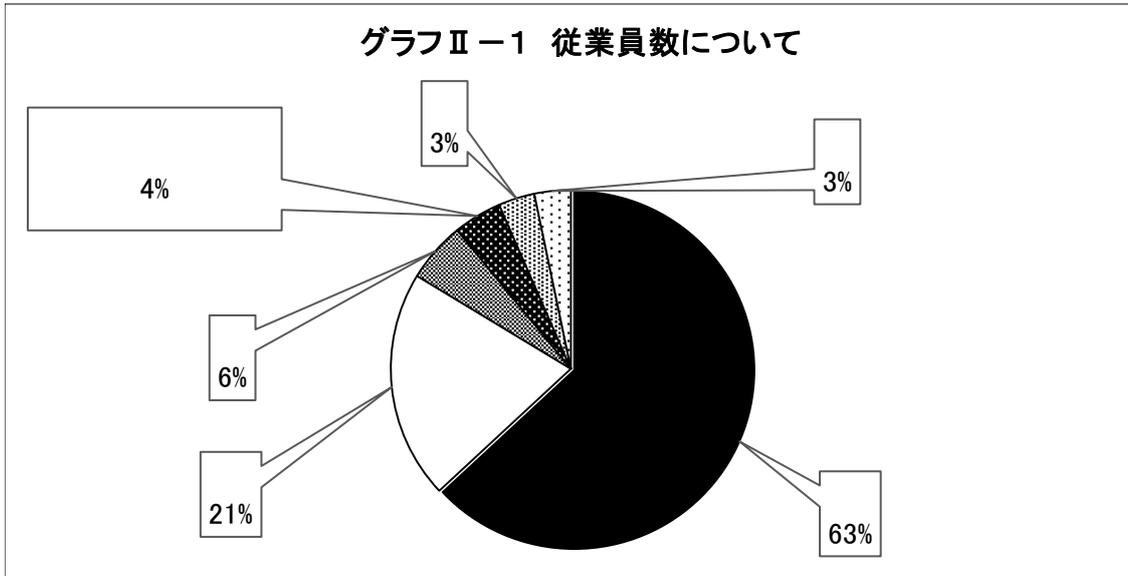
建設業（59事業所）が全体の6割以上を占める。また、事業所区分では市内事業所（市内に本社を置く事業所）が62事業所（67%）、準市内の事業所（市内に支店・営業所を置く事業所）が28事業所（31%）である。



Ⅱ. 男女の雇用と女性の登用状況について

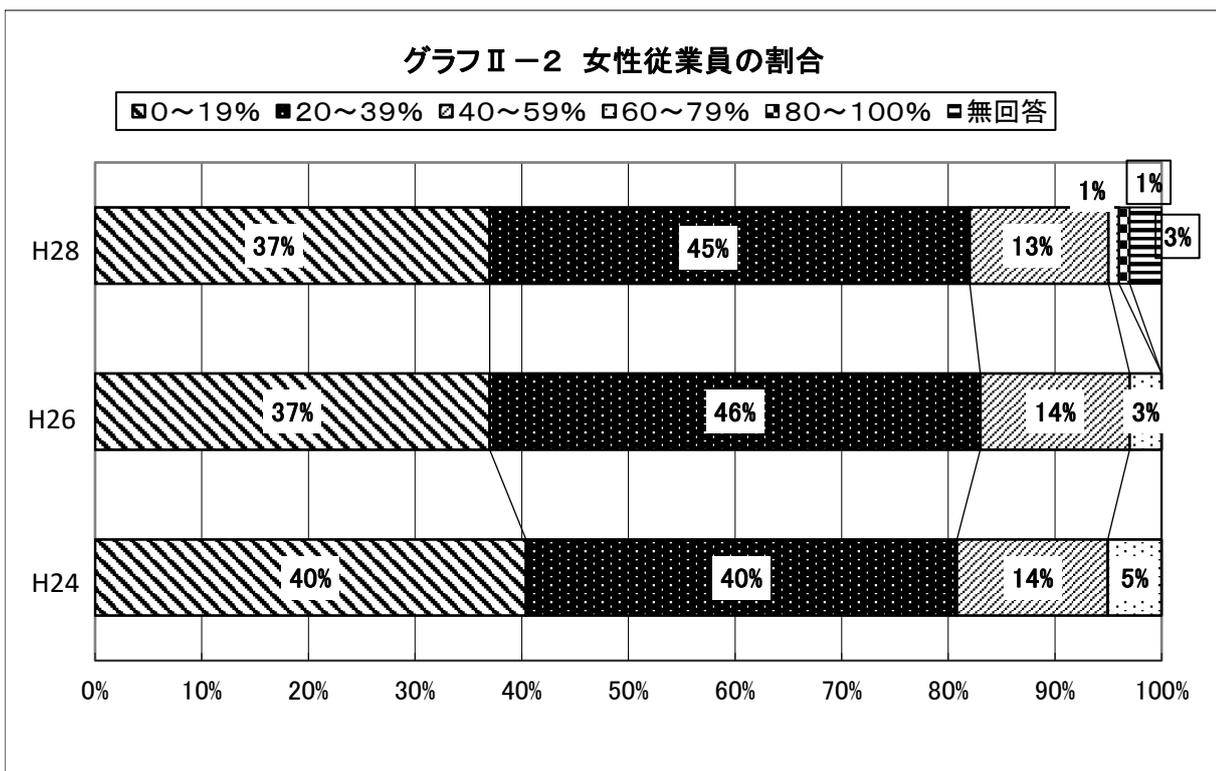
◆従業員数

従業員数10人以下の事業所が全体の63%を占める。これに従業員数11人以上50人以下の事業所を合わせると、全体の84%が従業員50人以下の事業所である。



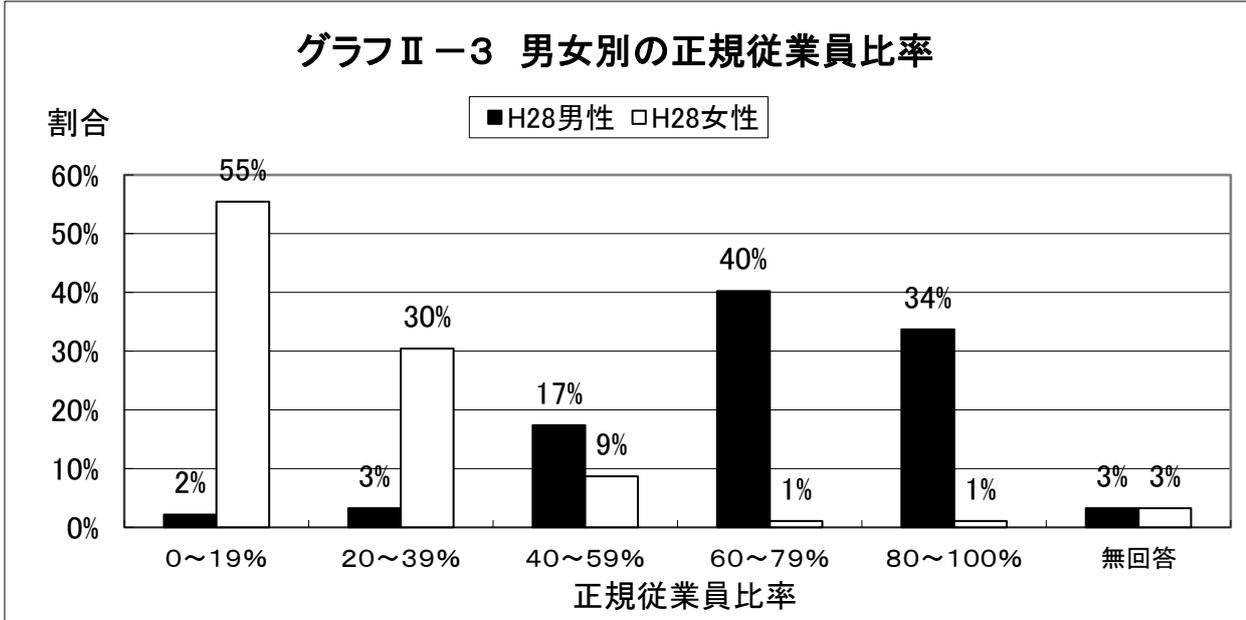
◆女性従業員の割合

従業員に占める女性の割合が、2割未満（0～19%）の事業所（34事業所）及び、2～4割未満（20～39%）の事業所（41事業所）が全体の82%を占める。



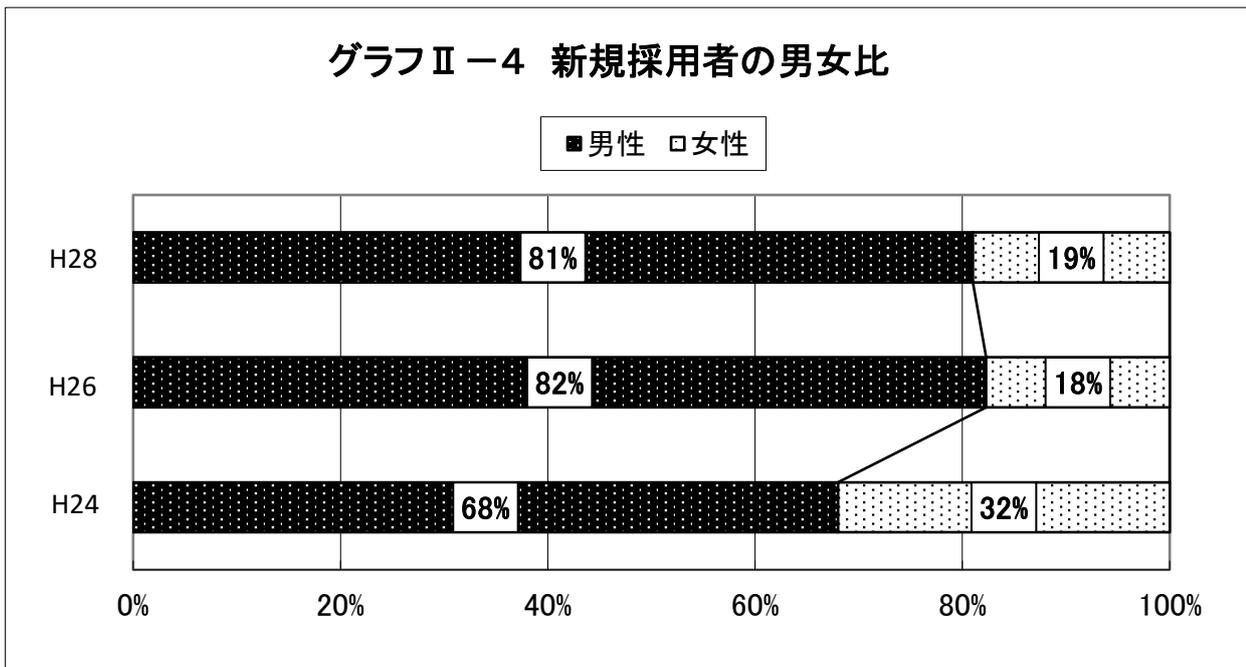
◆男女別の正規従業員比率

従業員に占める正規従業員の比率を男女別に見ると、「男性の正規従業員比率が6割以上」の事業所が68事業所で全体の74%となった。また、「女性の正規従業員が2割未満」の事業所が51事業所で、全体の55%であった。



◆新規採用者(H28年度正規従業員)の男女比について

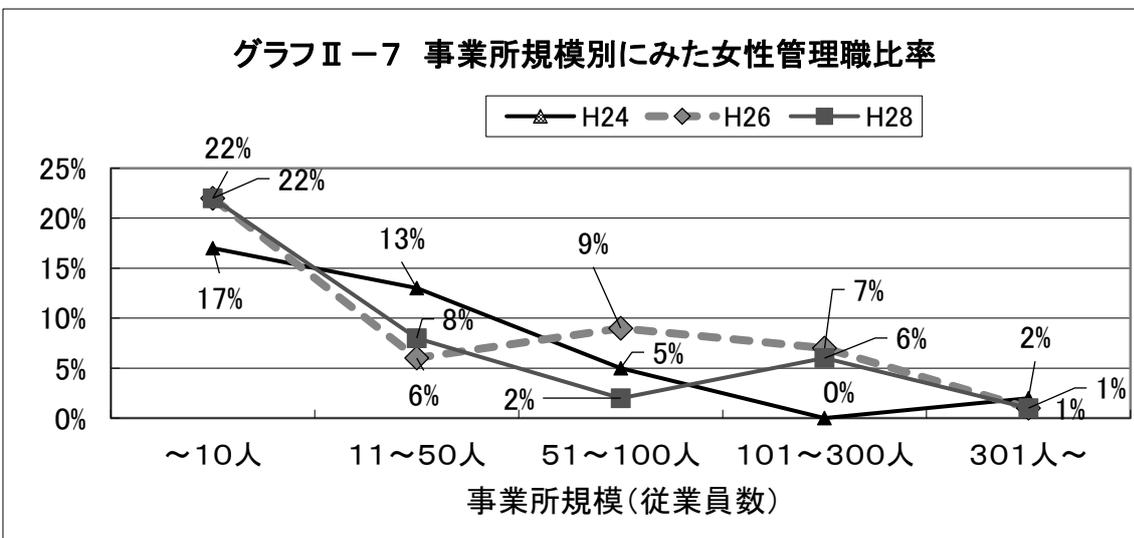
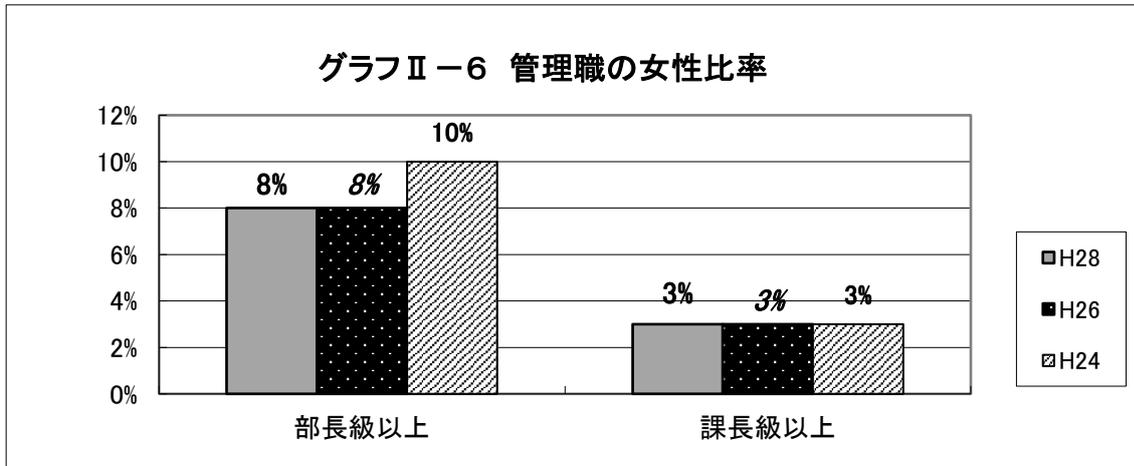
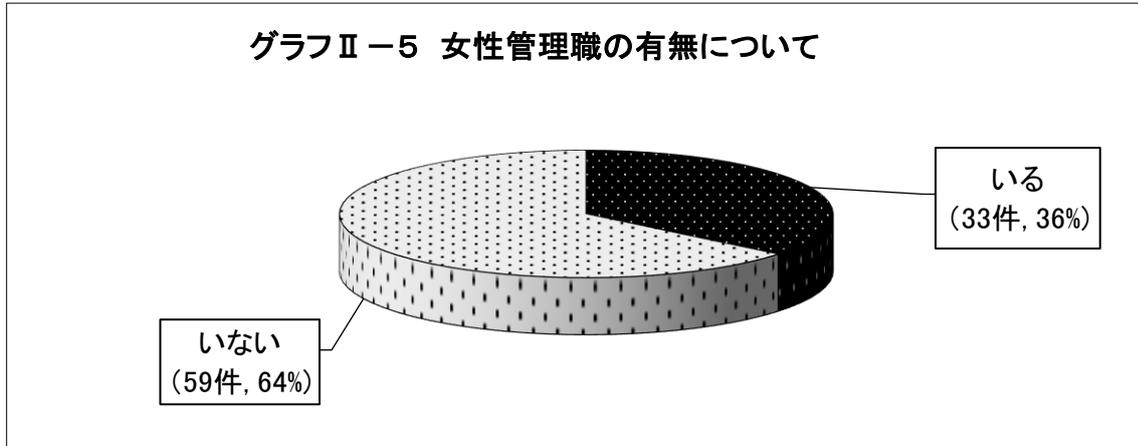
平成28年4月1日以降に正規従業員を採用した事業所は32事業所(35%)であった。新規採用者数を合計すると177人で、うち男性143人(81%)、女性34人(19%)である。



◆女性管理職について

女性管理職（課長以上）のいる事業所は33事業所（36%）でH26調査（34%）から2ポイント上昇した。管理職に占める女性の割合は部長級以上では8%（26人）、課長級では3%（25人）だった。

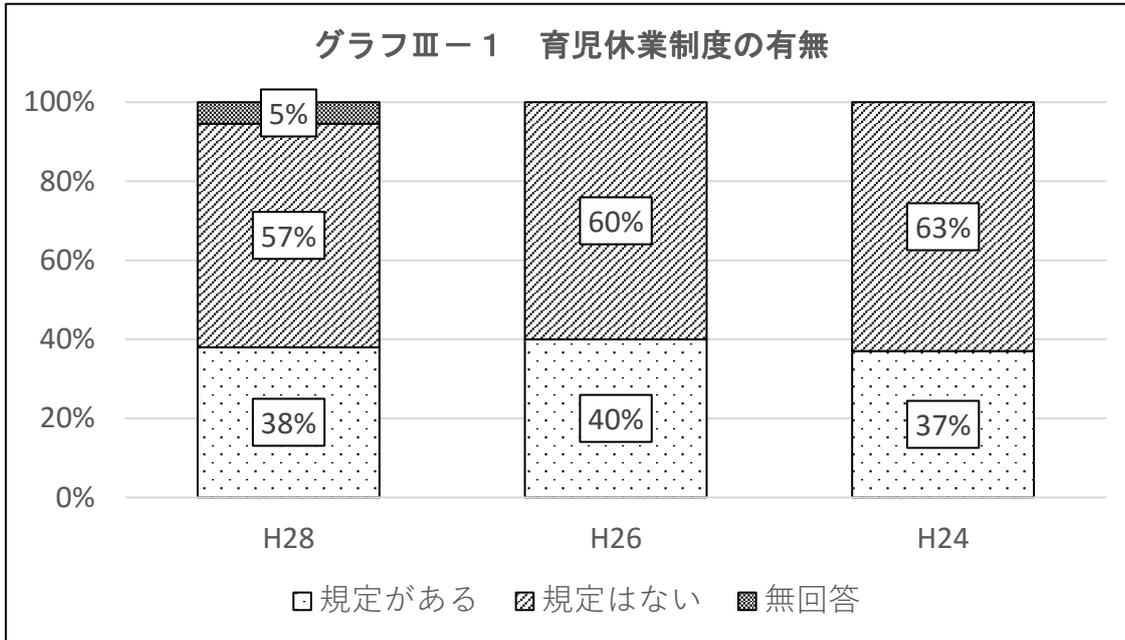
事業所の規模別に見ると、51人～100人の事業所では減少し、他はほぼ変わらない数値



Ⅲ. 育児・介護休暇制度について

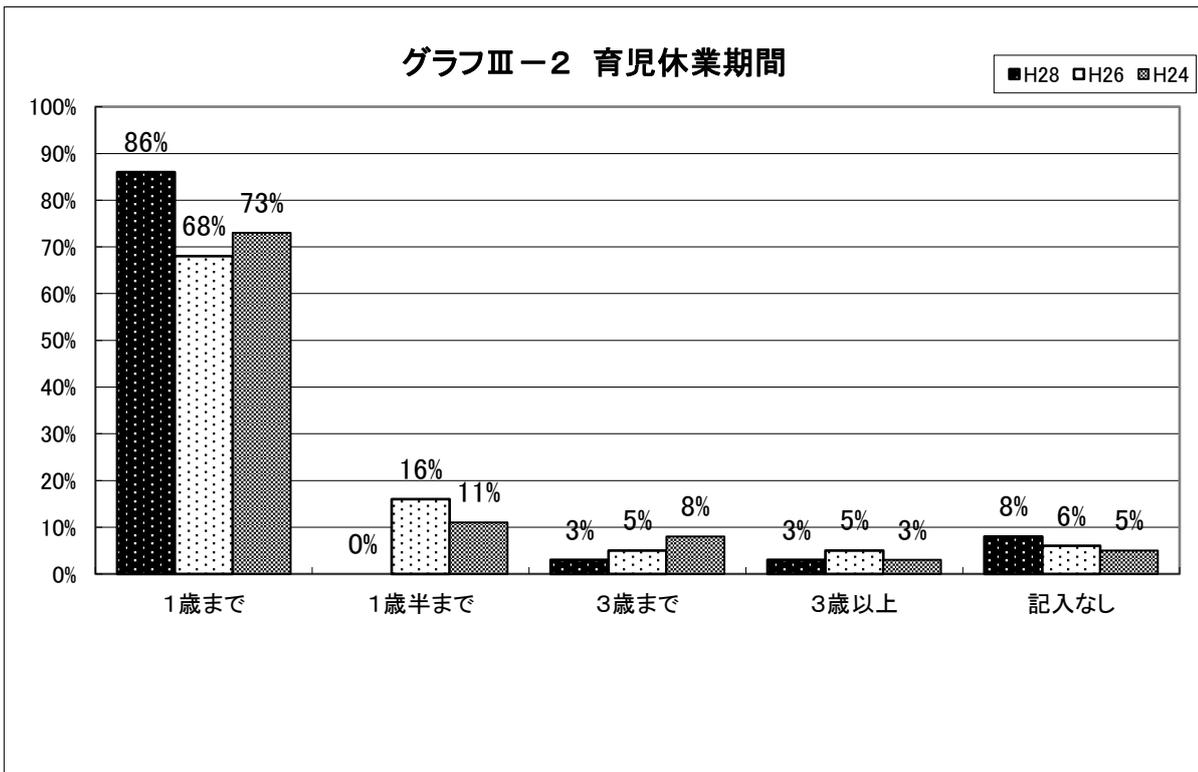
◆育児休業制度の有無について

規定のある事業所が35件（38%）であり、H26調査の38件（40%）を下回った。規定のない事業所は52件（57%）となり、H26の56件（60%）を3ポイント下回った。



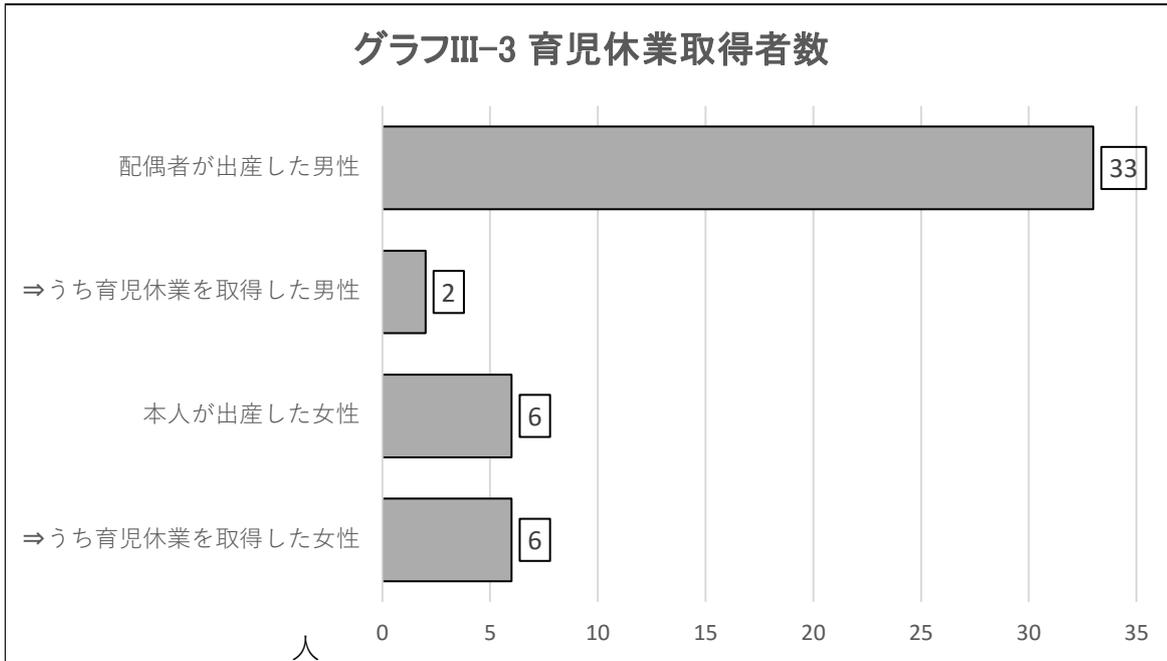
◆期間

規定のある事業所のうち育児休業の期間は、H26調査と比較して、「子が1歳まで」の割合が18ポイント増加し、それ以外の割合が減少した。



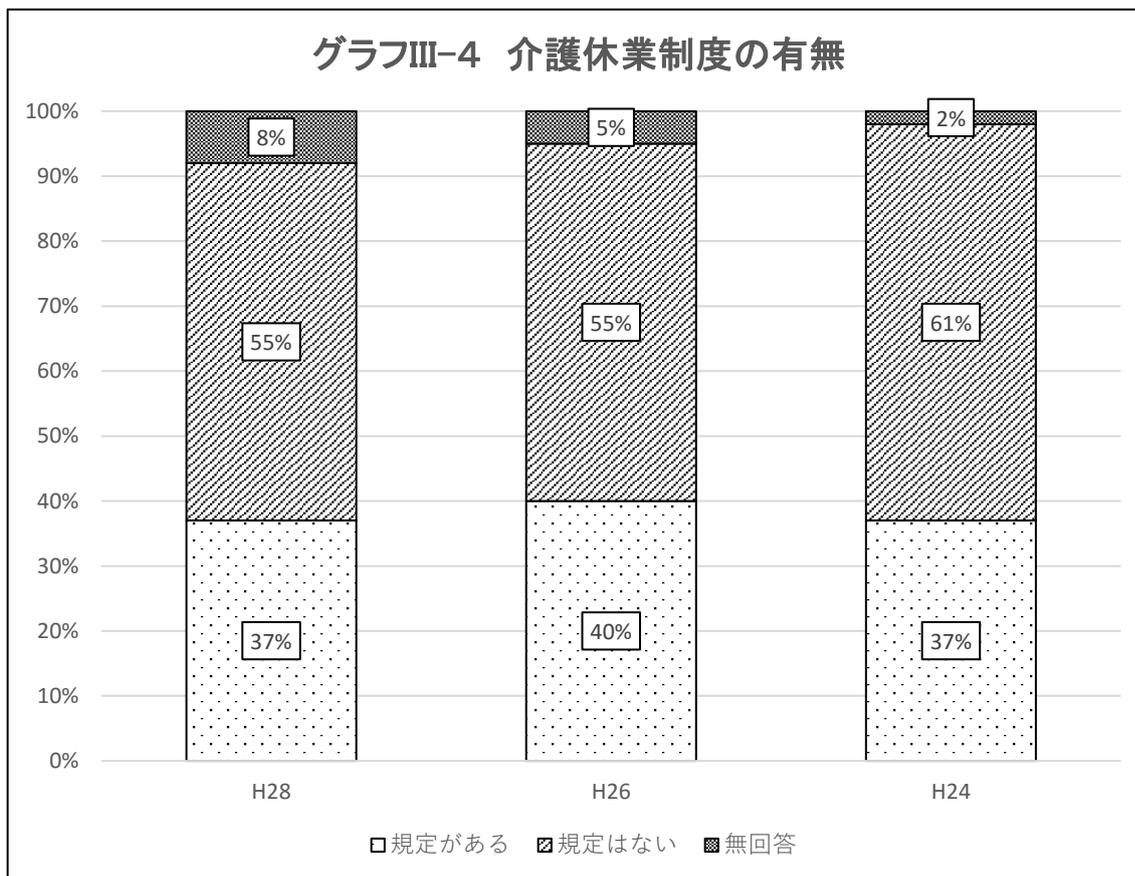
◆育児休業取得者数

平成28年度において、配偶者が出産した従業員33人のうち育児休業を取得した男性は2人。女性は出産した従業員6人のうち6人が育児休業を取得している。



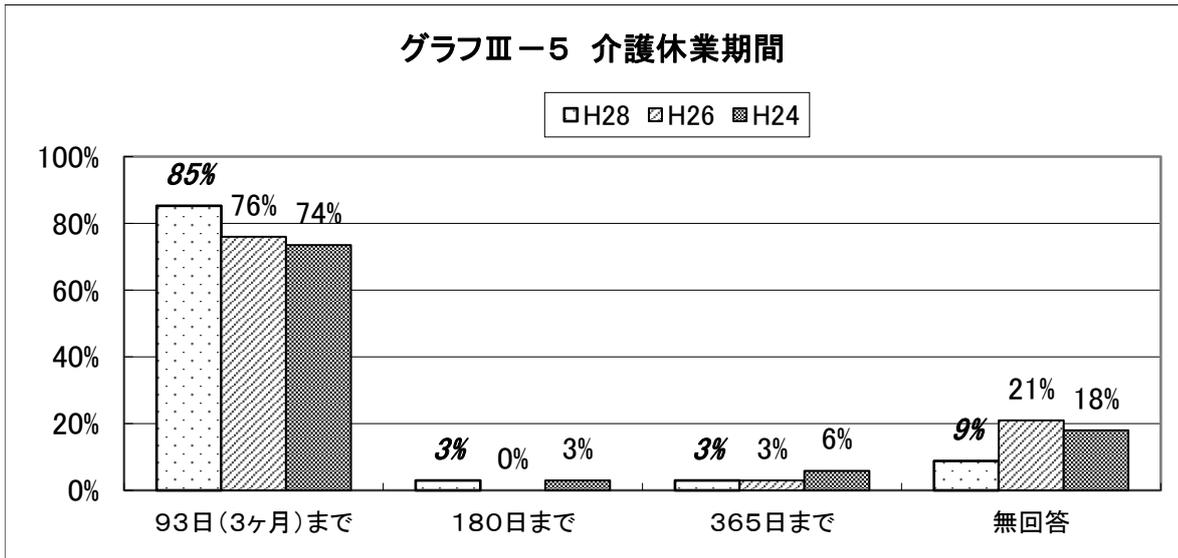
◆介護休業制度の有無について

規定のある事業所が34件(37%)であり、H26調査の38件(40%)から3ポイント減少した。規定のない事業所は51件(55%)となり、H26の52件(55%)から変わらなかった。



◆ 期 間

規定のある事業所のうち介護休業の期間は、「93日まで」がほとんどである。

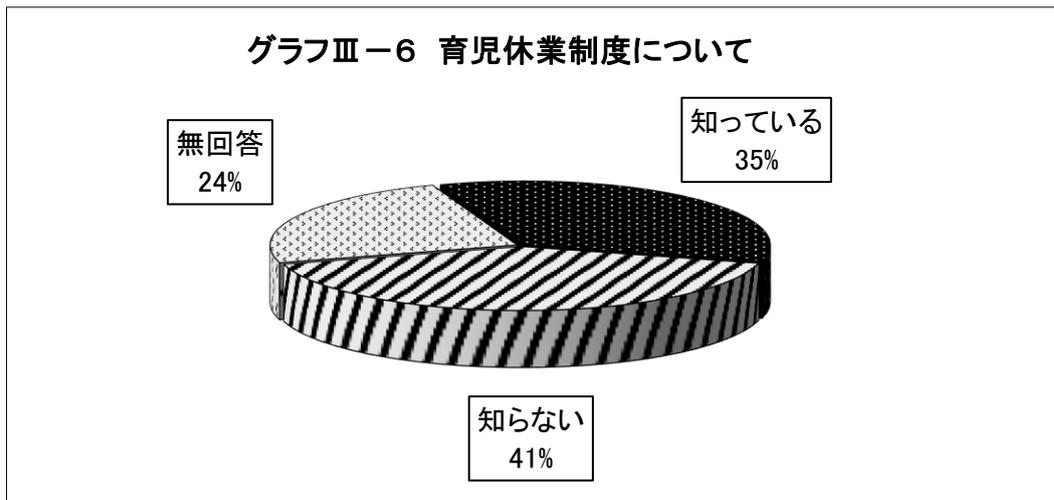


◆ 取得者数

平成28年度において、介護休業を取得した女性は1人、男性は0人であった。

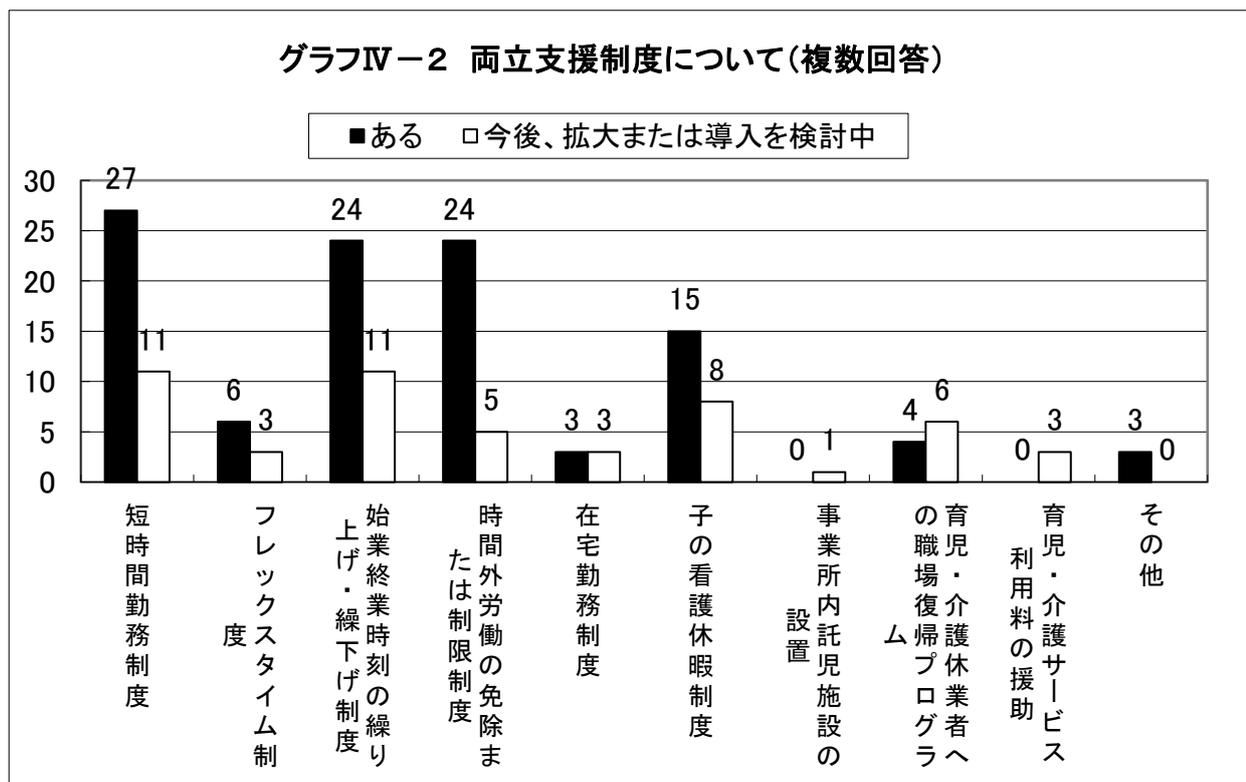
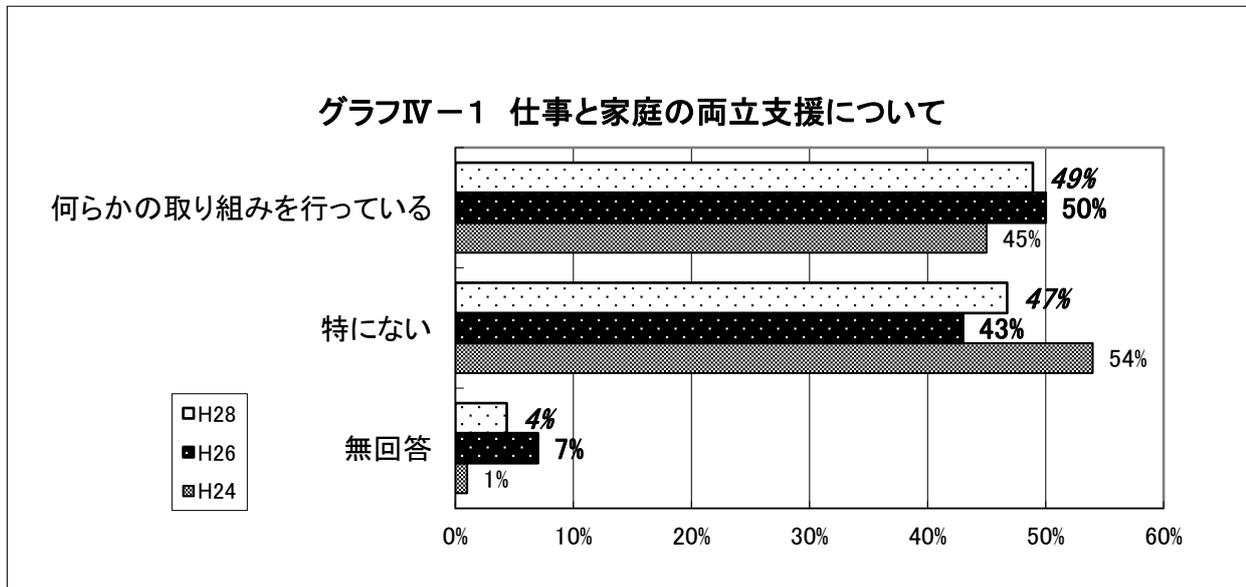
◆ 介護休業制度について

育児休業制度または介護休業制度について、「規定がない」と回答した67事業所のうち、「介護休業を3回を上限として分割取得することが可能となったこと」について知っているとは回答した事業所は35%、知らない事業所は41%であった



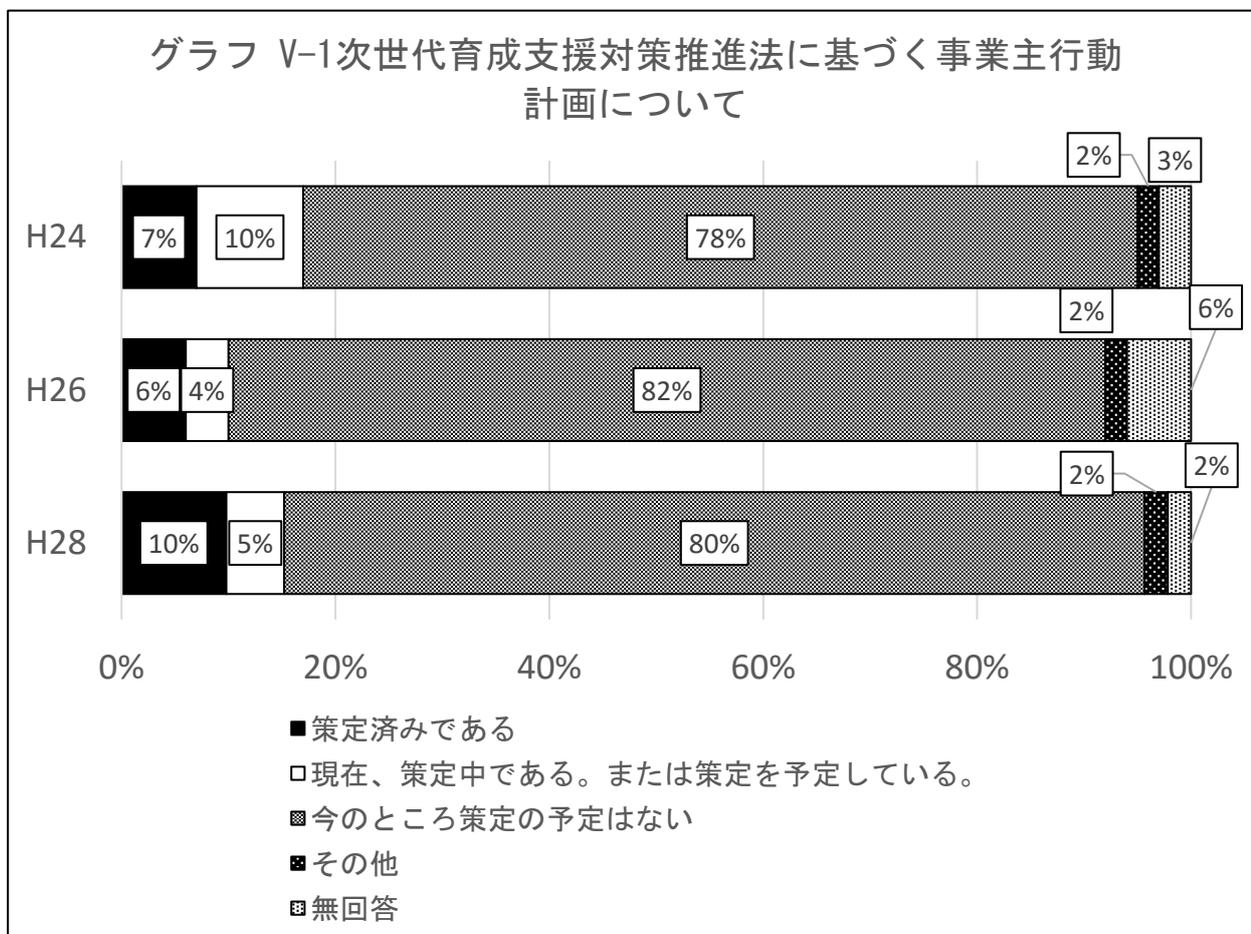
IV. 育児・介護を行う従業員の仕事と家庭の「両立支援」について

働きながら育児や介護を行う従業員のために、何らかの取り組みを行っている事業所は45件（49％）であった。現在導入されている制度としては、「短時間勤務」（27件）、「始業就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」（24件）、「時間外労働の免除または制限」（24件）が多かった。



V. 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

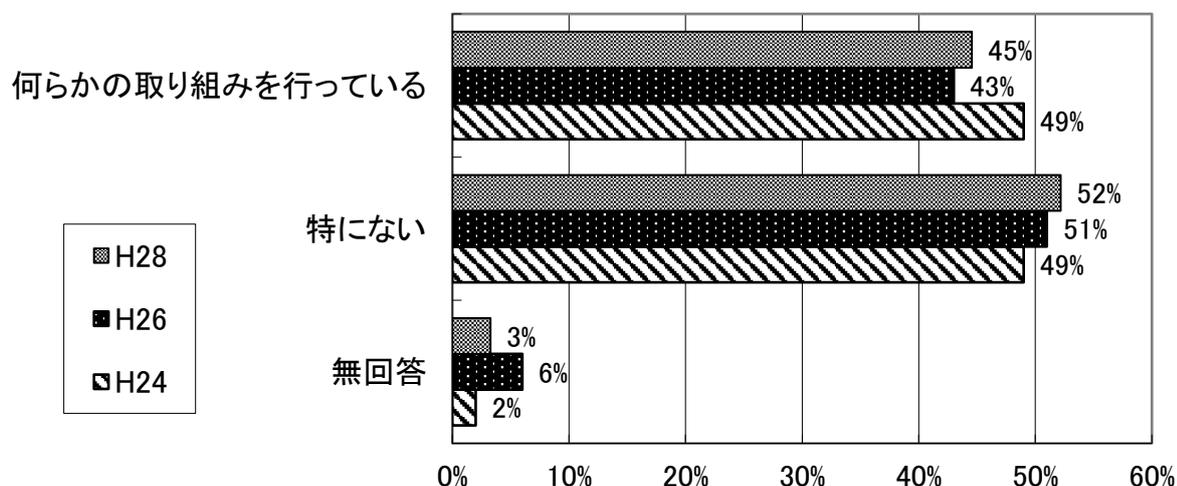
平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づく「事業主行動計画」を策定した事業所は9事業所(10%)で、H26調査の6事業所(6%)から4ポイント増加した。策定中または策定予定の5事業所(4%)とあわせると14事業所(1%)で取り組みが見られる。なお、法律で策定義務のある従業員101人以上の7事業所では、6事業所が「策定済み」であった。



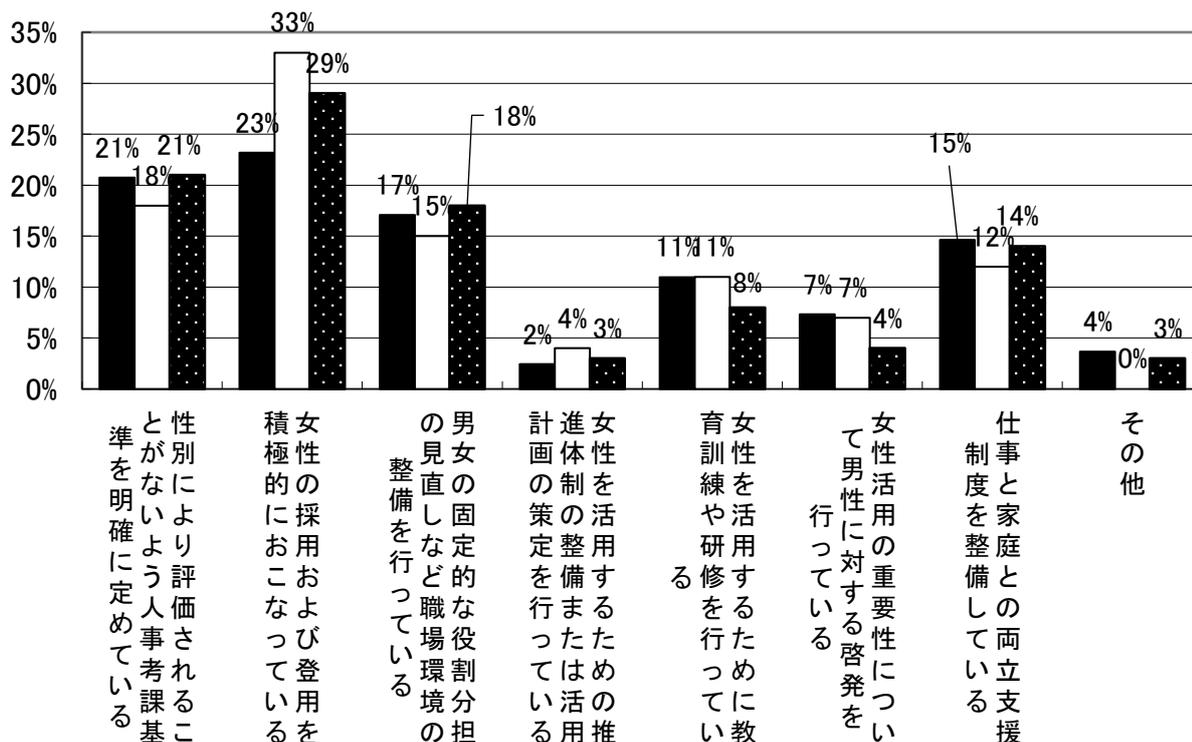
VI. 女性を積極的に活用するための取り組み

女性を積極的に活用する取り組みについて、何らかの取り組みを行っている事業所は45%で、H26調査の43%より2ポイント増加した。取り組みの内容としては、「女性の積極的登用」（19件）、「人事考課基準」（17件）、「男女の固定的な役割分担の見直し」（14件）などが挙げられている。

グラフVI-1 女性の積極的活用について



グラフVI-2 女性の積極的活用について



自由記述(全て記載)

◆女性管理職の登用(建設業／従業員101人以上300人以下)

◆当社は、従業員全員が役員であり、雇用者がいないため、就業規則等は作成していない。また、育児・介護休業規程も整備していない。雇用者を雇い入れた場合は、整備します。(卸売・小売業／従業員数不明)

◆女性従業員の多い職場ですが、小さい子どもがいる社員が少ないため、出産・育児休業を取得する社員は現状ではおりません。但し、今後、対象になる社員が生じた際に取得できるようにするためには、希望する保育所に入所できるよう育児施設の拡充を希望いたします。(飲食業／従業員51人以上100人以下)

◆当社はポジティブアクションやいばらき結婚、子育てポータルサイトに登録し、既に女性技術者の任用を行っております。今年、半日ごとの有休の実施、取締役の意識改革を行いワークライフバランスの推進に取り組んでおります。
(建設業／従業員11～50人)

◆以前子育て中の女性の人を採用したことがありましたが、会社の詳細規定を作成していなかった為、子どもに関する休暇の時には極力有給休暇にしていました。就労の場では子育て中の人には男女を問わず社内での不満ができない程度に協力を惜しまない考えです。現在息子夫婦が牛久市民吹奏楽団に所属していますが、保育園児をかかえてイベントに参加することは負担が大きいと思い、仕事に支障を来さない範囲で給与の面でも応援してきました。今後は別の社員の場合でも同様な考えで会社が続く限り子育て及び仕事と家庭の両立を支援していきたいと思っております。
(測量／従業員10人以下)

調査結果のまとめ

I 調査結果の要約

1 事業所について

今回の牛久市における「事業所の男女共同参画推進状況アンケート」の結果では、回答している事業所のうち、従業員10人以下の事業所は63%、11人以上50人以下の事業所は21%で、両者で全体の84%となり、アンケートの結果を大きく左右していると考えられる。しかし、「事業所規模別にみた女性管理職比率」（グラフⅡ-7）を見ると、従業員10人以下の事業所と11人以上50人以下の事業所で、大きな開きが出ている。全ての結果についてクロス分析が行われているわけではないので一概には言えないが、事業所規模が10人以下の事業所と、11人以上50人以下の事業所、つまり家族経営の要素が強い事業所と、そうでない事業所では、男女共同参画推進の現状や方法が大きく異なっていると予想されることを念頭に置く必要があると思われる。

2 男女の雇用と女性の登用状況について

「女性従業員の割合」（グラフⅡ-2）の結果から、前回の調査と比べ女性の割合が着実に増えてきているのが分かったが、「新規採用者の男女比」（グラフⅡ-4）を見ても、女性の就労機会が、まだまだ男性よりも少ないように見える。

3 育児・介護休業制度について

「育児・介護休業制度の有無について」という質問項目では、育児休業制度については57%、介護休業制度についても55%の事業所が「規定を持っていない」という結果が現れた。H26の調査と比べると、規定がある事業所の割合は減少しており、労働基準法や育児・介護休業法の趣旨に沿って、規定の整備を進める必要があるのではないかとと思われる。

4 仕事と家庭の「両立支援」について

「仕事と家庭の両立支援」については、49%の事業所が「何らかの取り組みを行っている」と回答しているが、47%は「特にない」と答えている。支援制度の内容は、子の看護休暇や短時間勤務または育児・介護サービス利用料の援助など多岐にわたっている。

こうした制度は、従業員が積極的に利用できるように周知徹底することが必要であり、仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」を可能とする働き方の見直しを推進することにより、さらに働きやすい職場環境が期待できるので、特に実施していない事業所に働きかける必要がある。

5 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

「次世代育成支援対策推進法」に関する項目では、法律で対象とされている事業所（101人以上は義務）の7事業所のうち6事業所が「策定済み」であった。

また、「女性の積極的な登用・採用」は45%が何らかの取り組みを行っているものの、52%の事業所が「特にない」と答えている。H26の調査と比べると取り組みを行っている事業所が2ポイント増加した。引き続き女性従業員数や女性管理職割合を高めるだけでなく、さらに性別に関わりなく能力を発揮できる職場環境の整備、就労機会の確保を求めていく必要がある。

6 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

「セクシュアル・ハラスメントの防止」については、取り組みを行っている事業所は34%でH26の調査と比べると6ポイント増加した。取り組み例としては、就業規則への記載、相談窓口の設置が多いようであるが、安心して相談できる外部相談窓口及び啓発を進めていく必要がある。

II 今回の調査と前回の調査を比べて明らかになった市内事業所の現状と課題

<現状>

- (1) 従業員数については、市内事業所の84%が50人以下であり、H26調査(85%)とほぼ同じ割合であった。従業員に占める女性の割合については、H26調査において20%未満の事業所が37%であったが、今回の調査でも37%と同等であった。正規従業員については、女性の割合が20%未満の事業所が58%であったが、今回の調査では55%となった。
- (2) 育児休業制度について、38%の事業所に規定があり、H26調査(40%)より2ポイント減少した。育児休業の期間については、86%の事業所が「子が1歳まで」であり、H26調査と比べて18ポイント増加した。育児休業取得者数は、平成28年度において10人、本人が出産した女性が8人で、配偶者が出産した男性の取得者は2名であった。
- (3) 介護休業制度について、37%の事業所に規定があり、H26調査(40%)より2ポイント減少した。ほとんどの事業所が93日(3ヶ月)の休業期間を設けている。実際に介護休業を取得した従業員は女性1人であった。
- (4) 仕事と家庭の両立支援について、何らかの取り組みを行っている事業所が全体の49%(H26調査50%)、女性を積極的に活用するための取り組みを行っている事業所が全体の45%(同43%)、セクシュアル・ハラスメント防止について取り組みを行っている事業所が全体の34%(同28%)であった。セクシュアル・ハラスメント防止についての取り組みのみ、H26調査よりも何らかの取り組みを行っている事業所が増加した。

<課題>

育児休業制度の規定がある事業所での育児休業を取得した男性が2人となった。介護休業制度の規定がある事業所は前回調査と比較して若干減少し、実際に介護休業を取得した従業員は1人であった。まだまだ育児・介護休業制度を利用しやすい環境になってきているとは言えないので、改善を働きかけていく必要がある。

平成20年度から調査を行っているが、仕事と家庭の両立支援などの取り組みについては、まだまだ実際に取り組んでいる事業所が少ないので、今後も引き続き調査を行うことにより、意識の啓発を行っていくとともに、行政と事業所の窓口をつなげ、連携して男女共同参画を進めていく必要がある。

集計表

(問1)業種区分

業種	件数
建設業	59
製造業	0
電気・ガス・水道業	4
測量	13
調査・コンサルタント	7
印刷・製本業	0
医療・福祉	0
卸売・小売業	1
施設等の保守管理・清掃等	1
飲食業	1
理容・美容業	0
運送業	0
その他	5
無回答	1
計	92

(問2)事業所区分

業種	件数
市内	62
準市内	28
無回答	2
計	92

(問3)従業員数

従業員数	件数
10人以下	58
11人以上50人以下	19
51人以上100人以下	5
101人以上300人以下	4
301人以上	3
無回答	3
計	92

(問3)女性従業員比率

女性比率	件数	割合
0～19%	34	37%
20～39%	41	45%
40～59%	12	13%
60～79%	1	1%
80～100%	1	1%
無回答	3	3%
計	92	100%

(問3)正規従業員比率

男性の正規従業員比率	男性
0～19%	2%
20～39%	3%
40～59%	17%
60～79%	40%
80～100%	34%
無回答	3%
計	100%

女性の正規従業員比率	女性
0～19%	55%
20～39%	30%
40～59%	9%
60～79%	1%
80～100%	1%
無回答	3%
計	100%

(問3)新規採用者数(正規従業員)

	新規採用者数	比率
男性	148	81%
女性	34	19%
総数	182	100%

(問4)女性管理職のいる事業所

従業員数	いる	いない	無回答
10人以下	20	41	
11人以上50人以下	7	12	
51人以上100人以下	1	4	
101人以上300人以下	2	2	
301人以上	3	0	
計	33	59	0

(問4)管理職数

	男性管理職数	女性管理職数
部長級以上	299	26
課長級以上	696	25

(問4)事業所規模別管理職数

従業員数	男性管理職数		女性管理職数	
	部長級以上	課長級以上	部長級以上	課長級以上
10人以下	59	26	15	9
11人以上50人以下	54	57	5	4
51人以上100人以下	20	31	1	0
101人以上300人以下	83	109	4	8
301人以上	83	473	1	4
計	299	696	26	25

(問5)育児休業制度について

規定の有無	件数
規定がある	35
規定はない	52
無回答	5
計	92

(問5)育児休業期間

育児休業期間	件数	割合
子が1歳まで	30	86%
1歳半まで	0	0%
3歳まで	1	3%
3歳以上	1	3%
無回答	3	9%
計	35	100%

(問5)育児休業取得者数

	出産者数	うち育児休業取得者
配偶者が出産した男性	33	2
本人が出産した女性	6	6

(問6)介護休業制度について

	件数
規定がある	34
規定はない	51
無回答	7
計	92

(問6)介護休業期間

93日(3ヶ月)まで	29
180日まで	1
365日まで	1
なし/無回答	3
計	34

(問6)介護休業取得者数

	介護休業取得者
男性	0
女性	1

(問6)育児休業制度について

知っている	32
知らない	38
無回答	22
計	92

(問7)仕事と家庭の両立支援の有無について

	件数
何らかの取り組みがある	45
特になし	43
無回答	4
計	92

(問7・8)両立支援制度について(複数回答)

	ある	今後、拡大または導入を検討中
短時間勤務制度	27	11
フレックスタイム制度	6	3
始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ制度	24	11
時間外労働の免除または制限制度	24	5
在宅勤務制度	3	3
子の看護休暇制度	15	8
事業所内託児施設の設置	0	1
育児・介護休業者への職場復帰プログラム	4	6
育児・介護サービス利用料の援助	0	3
その他	3	0
特になし	45	58
計	151	109

(問9)次世代育成支援事業行動計画について

	件数
策定済みである	9
現在、策定中である。または策定を予定している。	5
今のところ策定の予定はない	74
その他	2
無回答	2
計	92

(問10) 女性を積極的に活用する取り組みの有無について

	件数
何らかの取り組みがある	41
特になし	48
無回答	3
計	92

(問10) 女性を積極的に活用する取り組みについて(複数回答)

	件数
性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている	17
女性の採用および登用を積極的におこなっている	19
男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている	14
女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている	2
女性を活用するために教育訓練や研修を行っている	9
女性活用の重要性について男性に対する啓発を行っている	6
仕事と家庭との両立支援制度を整備している	12
その他	3
特になし	
計	82

(問11) セクシュアル・ハラスメント防止の取り組みの有無について

	件数
何かの取り組みがある	31
特になし	55
無回答	6
計	92

(問11) セクシュアル・ハラスメント防止策について(複数回答)

	件数
資料やパンフレット配布など啓発活動	5
防止のための研修	4
相談や苦情のための窓口の設置	16
相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成	1
就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項の記載	19
その他	3
特になし	
計	48

(問13) 広報うしく取材可否

	件数
可能	16
不可能	45
無回答	31
計	92

入札参加資格審査申請事業者各位

牛久市長 根本 洋 治
(市民活動課男女共同参画推進室)

男女共同参画推進状況の調査について（お願い）

平素から市政運営に対するご理解とご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

さて、牛久市では、平成 25 年 2 月、「牛久市男女共同参画推進基本計画・実施計画（第 2 次）」を策定し、男女が性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に生かし、充実した生き方を選択できる真に豊かな社会の実現に向け、様々な取り組みを行っております。

平成 20 年度からの取り組みとしまして、入札参加資格審査申請の機会を利用させていただき、市内事業所における男女共同参画や子育て支援の推進状況を調査させていただくこととしております。つきましては、ご多用中恐縮ではございますが、ご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、今回の調査は、牛久市内の事業所(市内・準市内業者)を対象とさせていただいております。また、男女共同参画等の推進状況の把握が目的であり、回答内容は入札参加資格審査に影響するものではありません。

報告いただいた内容につきましては、経年変化を調べ、報告書にまとめまして、今後の本市の男女共同参画推進施策の展開に生かさせていただきます。

貴事業所におかれましては、本調査の趣旨をご理解いただき、別紙の【男女共同参画推進状況調査書】にご記入のうえ、入札参加資格審査申請と同時にご提出いただきますようお願い申し上げます。

この調査に関するお問い合わせ

牛久市市民活動課男女共同参画推進室

T E L 029-873-2111 (内線1631)

月曜～金曜（祝日を除く） 8：30～17：15

Eメール shimin@city.ushiku.ibaraki.jp

Ⅲ 育児・介護休業制度について

【問5】貴事業所には、就業規則に育児休業の規定がありますか？ あてはまるものの記号を○で囲んでください。

ア. ある イ. ない

↓

問5で「ア（ある）」と回答された場合は【 】の中に年齢、人数をご記入ください。

●規定上の休業期間は子どもが【 】歳になるまで

●平成27年度（27年4月1日～28年3月31日）に、本人または配偶者が出産した従業員はいますか？ いる場合は、そのうち育児休業を取得した人数をお書きください。

配偶者が出産した男性【 】人（うち育児休業取得者【 】人）

本人が出産した女性【 】人（うち育児休業取得者【 】人）

【問6】貴事業所には、就業規則に介護休業の規定がありますか？ あてはまるものの記号を○で囲んでください。

ア. ある イ. ない

↓

問6で「ア（ある）」と回答された場合は【 】の中に日数、人数をご記入ください。

●規定上の休業期間は【 】日まで

●平成27年度（27年4月1日～28年3月31日）に、取得した従業員はいますか？ いる場合は人数をお書きください。

男性【 】人、女性【 】人

問5又は問6で「イ（ない）」と回答された場合は、次の質問にお答えください。

●介護休業制度について、現在は、介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能であるが、平成29年1月1日から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することが可能になったこと、また、介護のための所定外労働の制限（残業の免除）が新設されたことはご存じですか？

ア. 知っている イ. 知らない

※詳しくは茨城労働局のホームページをご覧ください。

(<http://www.ibarakiroudoukyoku.go.jp>)

IV 育児や介護を行う従業員の仕事と家庭の両立支援について

【問7】 貴事業所には、働きながら育児や介護を行う従業員のために下記の制度がありますか？

あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 短時間勤務制度
- イ. フレックスタイム制度
- ウ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- エ. 時間外労働の免除または制限制度
- オ. 在宅勤務制度
- カ. 子の看護休暇制度
- キ. 事業所内託児施設の設置
- ク. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- ケ. 育児・介護サービス利用料の援助
- コ. その他（具体的に _____ ）
- サ. 特になし

【問8】 問7の各項目のうち、今後、導入または拡大を検討中のものがあれば、あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 短時間勤務制度
- イ. フレックスタイム制度
- ウ. 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- エ. 時間外労働の免除または制限制度
- オ. 在宅勤務制度
- カ. 子の看護休暇制度
- キ. 事業所内託児施設の設置
- ク. 育児・介護休業者への職場復帰プログラム
- ケ. 育児・介護サービス利用料の援助
- コ. その他（具体的に _____ ）
- サ. 特になし

V 次世代育成支援対策推進法に基づく事業主行動計画の策定について

【問9】平成17年に施行された「次世代育成支援対策推進法」については、昨年4月に法律の有効期限が平成37年3月31日まで延長されました。よって、引き続き国や自治体のほか企業等は従業員の子育てを支援するための「行動計画」を策定する必要があります。
(従業員101人以上の事業所は策定義務、100人以下の事業所は努力義務)
そこで、貴事業所での策定状況についてあてはまるものの記号を○で囲んでください。

- ア. 策定済みである
- イ. 現在、策定中である。または策定を予定している
- ウ. 今のところ策定の予定はない
- エ. その他（具体的に _____)

VII 女性を積極的に活用するための取り組みについて

【問10】貴事業所では下記のような取り組みを行っていますか？ あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

- ア. 性別により評価されることがないように人事考課基準を明確に定めている
- イ. 女性の採用及び登用を積極的に行っている
- ウ. 男女の固定的な役割分担の見直しなど職場環境の整備を行っている
- エ. 女性を活用するための推進体制の整備または活用計画の策定を行っている
- オ. 女性を活用するために教育訓練や研修を行っている
- カ. 女性活用の重要性について男性に対する啓発を行っている
- キ. 仕事と家庭との両立支援制度を整備している
- ク. その他（具体的に _____)
- ケ. 特になし

VIII 職場でのセクシュアル・ハラスメントの防止について

【問11】 貴事業所では下記のような取り組みを行っていますか？ あてはまるものすべての記号を○で囲んでください。

ア. 資料やパンフレット配布など啓発活動

イ. 防止のための研修

ウ. 相談や苦情のための窓口の設置

エ. 相談や苦情を受けた場合の対応マニュアルの作成

オ. 就業規則へのセクシュアル・ハラスメントに関する事項の記載

カ. その他（具体的に _____ ）

キ. 特になし

Ⅷ 自由記述欄

【問12】就労の場での女性の登用や、男女の仕事と家庭の両立などについて、事業者としてのご意見や本市への要望、またはアピールしたい取り組みなどがございましたら下記に記入をお願いします。

Ⅸ その他

【問13】牛久市男女共同参画推進室では、男女共同参画に取り組む市内企業を取材させていただき、「広報うしく」に掲載することで、市内企業の取り組みを広く市民にお知らせさせていただき運びとなりました。御社での取り組みについて、取材にご協力いただくことはできますか。(はい、いいえ)

ご協力ありがとうございました。

* 入札参加資格審査申請と同時に提出ください。

牛久市市民活動課男女共同参画推進室

市内・準市内事業所の男女共同参画推進状況アンケート調査報告書

発行日 平成29年7月
発行者 茨城県牛久市
〒300 - 1292
茨城県牛久市中央3丁目15番地1
TEL 029 - 873 - 2111
FAX 029 - 873 - 2512
E-mail : shimin@city.ushiku.lg.jp
編 集 牛久市市民部市民活動課男女共同参画推進室
